

Convergences a déjà publié, notamment dans son numéro 201, des éléments d'analyse sur le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP).

Depuis la publication de ce dossier¹, l'état de la réglementation n'a que peu évolué : seul un arrêté, publié le 19 mars dernier, fixe les montants minimaux et maximaux pour les corps des secrétaires administratifs des administrations de l'Etat, et vient compléter celui du 20 mai 2014 pris pour les corps d'adjoints administratifs. A l'heure où nous écrivons ces lignes, aucun arrêté pour la catégorie A administrative n'a été publié.

Il faut dire qu'après avoir rencontré un rejet quasi-unanime des organisations syndicales² lors de la présentation du projet de décret instituant le RIFSEEP, tant il inscrit l'individualisation de l'indemnitaire au cœur de sa conception même, les ministères ne semblent pas se précipiter à le mettre en œuvre. Au ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche, aucun projet d'arrêté d'adhésion à ce régime indemnitaire

Les filières administratives et sociales sont censées pourtant se voir appliquées à compter du 1er juillet 2015 au plus tard cette nouvelle indemnité en lieu et place de la prime de fonctions et de résultat pour les catégories A et B, et de l'indemnité administrative de technicité pour la catégorie C. Les corps des autres filières sont prévus d'y être soumis pour le 1er juillet 2017 au plus tard.

Le SNASUB-FSU est opposé aux primes individualisées et dont la variation est soumise à l'évaluation et à l'appréciation des mérites de l'agent. Il revendique au contraire leur intégration dans le traitement indiciaire après alignement interministériel sur le taux le plus favorable.

Marre des compléments salariaux qui pallient pour partie les pertes de pouvoir d'achat subies depuis des années et le gel scandaleux de la valeur du point d'indice depuis 2010. Marre des pratiques managériales qui, sous couvert d'une approche « qualitative » de la gestion des ressources humaines, ne font que subordonner davantage les personnels et individualisent toujours plus.

Cela n'aboutit qu'à davantage de concurrence et d'inégalités de traitement et de rémunération des agents !

La preuve par la circulaire d'application !

Publiée le 5 décembre dernier, une circulaire précise les modalités selon lesquelles devraient être définies, ministère par ministère, les groupes de fonctions servant à déterminer les montants servis.

Elle recommande de segmenter la catégorie A en quatre groupes de fonctions, la catégorie B en trois et la C en deux. Ceux-ci devront s'appuyer sur trois grands ensembles de critères :

« *encadrement, coordination, pilotage et conception* », « *technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions* », « *sujétions particulières et degré d'exposition de certains types de poste au regard de son environnement extérieur ou de proximité* ». Diantre, les critères sont larges, et si imprécis que, finalement, tout est possible ! A commencer pas le plus arbitraire !

Loin de résoudre les méfaits de la PFR, le remplacement programmé des indemnités prévues par les statuts particuliers et dont les taux et montants sont arrêtés au niveau ministériel constituent un enjeu de batailles syndicales à venir, à tous les niveaux. Il faudra se mobiliser à tous les niveaux contre la généralisation de la mise en œuvre de l'individualisation des rémunérations.

La preuve par... le zèle !

Au MENESR, l'arrêté ministériel n'est même pas à l'état de projet : il n'existe pas ! Mais déjà, certaines directions d'établissement, parfois d'académie, commencent à réunir des groupes de travail pour préparer le passage au RIFSEEP.

Ce zèle à vouloir appliquer le RIFSEEP est évidemment à combattre ! D'abord, parce que l'autonomie ou la responsabilité déconcentrée ne donne pas le pouvoir de créer du droit. Ensuite parce que la « valorisation » des fonctions des personnels, et particulièrement en l'absence de critères précis, ne participe pas du renforcement des organisations, mais bien de la possibilité d'accroître la

pression sur l'individu.

Et s'il faut reconnaître l'expérience professionnelle, l'engagement et le sens du service public ou certaines fonctions particulières, le statut général le prévoit déjà : l'avancement d'échelon, l'avancement de grade ou la promotion de corps... Et c'est en cohérence avec son attachement au statut et à ces garanties pour les personnels et le service public, que le SNASUB-FSU revendique un plan de requalification massif des emplois pour permettre la reconnaissance des qualifications mises en œuvre réellement par les agents, une refonte des grilles indiciaires pour les revaloriser et intégrer les primes dans l'indiciaires. Les arguments pour contredire ceux qui prétendent justifier le RIFSEEP ne manquent pas.

Dans de prochains numéros de *Convergences*, nous continuerons à développer nos arguments contre ce nouveau régime indemnitaire. A suivre...

¹ Le dossier est consultable sur le site du SNASUB-FSU : <http://snasub.fr/spip.php?article1502>

² Ce rejet s'est matérialisé par un vote contre de toutes les organisations syndicales, à l'exception de la CFE-CGC, lors de l'examen de ce texte par le Conseil supérieur de la Fonction publique de l'Etat.